

## رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه

### شهر جیرفت

غلامرضا اله توکلی<sup>۱</sup>، نادر شهامت<sup>۲\*</sup>، احمد رضا اوجی نژاد<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۲/۹/۳۰ تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۰/۲۶

#### چکیده

هدف از این تحقیق تبیین رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه بوده است. روش تحقیق همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دبیران متوسطه شهر جیرفت است. حجم نمونه ۲۳۴ نفر بوده است. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق شامل سه پرسشنامه هوش سازمانی (Alberkht, 2003) خودکارآمدی (sherr, 1982) و رضایت شغلی (Candal & Halin 1969) بوده است. جهت تجزیه و تحلیل از روش‌های آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، تداوم نمودار، میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شده است نتایج پس از تجزیه و تحلیل نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر و روحیه) با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین متغیر چشم انداز استراتژیک نسبت به دیگر متغیرها پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای رضایت شغلی می‌باشد. متغیر روحیه نسبت به دیگر متغیرها پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای خودکارآمدی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، خودکارآمدی، رضایت شغلی، دبیران

<sup>۱</sup> - گروه علوم تربیتی. واحد مرودشت. دانشگاه آزاد اسلامی. مرودشت. ایران

<sup>۲</sup> - گروه علوم تربیتی. واحد مرودشت. دانشگاه آزاد اسلامی. مرودشت. ایران

<sup>۳</sup> - گروه علوم تربیتی. واحد مرودشت. دانشگاه آزاد اسلامی. مرودشت. ایران

\* نویسنده مسوول مقاله: nader\_shahamat@yahoo.com

## مقدمه

در گذشته نه چندان دور، قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان یک جامعه انسانی تحت تأثیر سهولت دسترسی به آن منابع مادی قرار داشت. سازمان‌های پیش‌تاز، سازمان‌های بودند که به مواد اولیه، نیروی انسانی ارزان و سایر عوامل تولید دسترسی بیش‌تری داشته باشند. ولی در عصر رقابت کنونی، شرایط به کلی متحول گردیده است. امروزه قدرت قالب سازمان دیگر منابع مادی و فیزیکی نمی‌باشد بلکه سرمایه فکری و قدرت فکری و دانش قدرت قالب و مسلط در عرصه‌های رقابت جهانی است (Alsadatnasabi, 2008). در این عصر، افرادی موفق و کارا هستند که از بهره هوشی<sup>۱</sup> بالا بهره‌مند هستند. چنین افرادی با بهره‌گیری از هوش خدادادی و با استفاده از قدرت فکر و دانش خود بر مسائل و مشکلات زندگی غلبه می‌کنند. در دنیای سازمانی نیز وضع به این گونه است، بخصوص این که در عصر حاضر هر چه زمان به جلوتر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آنها مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیش‌تری می‌یابد که بپذیریم علاوه بر منبع عظیم و خلاق هوش انسانی، یک ابزار مکانیکی هوشمند به نام هوش سازمانی نیز در روند عملکرد سازمان‌ها نقش بسزایی دارد (Kohansal, 2009). هوش سازمانی برخوردار از دانش فراگیر از همه عوامل مؤثر بر سازمان مانند: مشتریان، جامعه و مخاطبان، ارباب رجوع، رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی که تأثیر بسیاری بر کیفیت و تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارند است (Mokhtari, 2009). هوش سازمانی به عنوان راهبردی مهم و ضروری برای حفظ مزیت رقابتی سازمان و صنایع توسعه یافته و به عنوان یک ضرورتی برای دستیابی به بهره‌وری بیش‌تر در سازمان‌ها و صنایع کوچک مطرح شده است (همان منبع). بنابراین امروزه با اطمینان کامل می‌توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان‌ها متمایز نماید (Kohansal, 2009). رضایت شغلی مفهومی پیچیده است که با عوامل روانی، جسمی و اجتماعی مرتبط است. رضایت شغلی دارای دو نوع رضایت دورنی و بیرونی است که رضایت دورنی ناشی از احساس لذت از کار است و رضایت بیرونی ناشی از نوع کار دستمزد و روابط انسانی حاکم بر محیط و شرایط محیطی است. رضایت شغلی بالا یعنی اینکه یک فرد از شغلش رضایت کامل دارد و آن را دوست دارد و شغلش برایش ارزش زیادی دارد. رضایت شغلی بالا منعکس‌کننده جو سازمانی مطلوب است که نتیجه آن ابقای کارکنان می‌باشد و این میسر نمی‌باشد مگر با وجود مدیران و رهبران اندیشمند و تحول آفرین که با ایجاد این جو مسیر را برای فراهم آوردن سطح بالای رضایت شغلی هموار کنند. پرسشنامه رضایت شغلی شامل ۵۳ گویه می‌باشد که برگرفته از

<sup>1</sup> - Intelligence Quotient

عوامل مختلف همچون: کار گروه آموزشی، همکاری، ارتقاء و پرداخت‌ها می‌باشد که از پرسشنامه رضایت شغلی گنن برگرفته شده است. (Dehghani, 2012) خودکارآمدی یعنی داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت‌های مختلف شغلی. خودکارآمدی انسان را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع کارهای فوق العاده‌ای انجام دهند. خودکارآمدی عامل مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. خودکارآمدی بدین معنی است که فرد به این باور رسیده است که می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد وظایفش را به نحو احسن انجام دهد. خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای بر خود انگیزش افراد دارد خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین‌کننده مهم انتخاب اهداف پرچالش و فعالیت‌های دشوار فردی عمل می‌کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می‌کند که در کسب موفقیت‌آمیز باشد. مقیاس خودکارآمدی توسط شرر و همکاران آنها طراحی شد و دارای ۱۷ گویه است. در این پژوهش سعی می‌شود که به این سوال پاسخ داده شود. بنابراین جهت شناخت دقیق‌تر و علمی‌تری این مساله، پژوهش حاضر بر آن است که در تبیین هوش سازمانی با رضایت شغلی و خودکارآمدی در مدارس شهرستان جیرفت می‌باشد بپردازد و سپس به بررسی این مساله بپردازد که آیا بین هوش سازمان و خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. هم‌چنین این پژوهش در پی آن است که علاوه بر آن سهم هر یک از مولفه‌های هوش سازمانی را در پیش بینی ابعاد خودکارآمدی و رضایت شغلی، تعیین نماید.

### فرضیه اصلی

بین هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه آموزش و پرورش شهر جیرفت رابطه معناداری وجود دارد.

### فرضیات فرعی

۱. بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد.
۲. بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد.
۳. ابعاد هوش سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می‌باشد.
۴. ابعاد هوش سازمانی قادر به پیش بینی خودکارآمدی می‌باشد.

### پیشینه تحقیق

در تحقیقی که توسط (Jalalodin, 2010)، با عنوان "توانمند سازی و خودکارآمدی بارضایت مدیران متوسط شهر شیراز" انجام داد نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی و خودکارآمدی رضایت شغلی رابطه وجود دارد. بین خودکارآمدی و توانمندسازی رابطه مستقیم وجود دارد. و نشانگر این است که توانمند سازی مدیران بر خودکارآمدی آنان موثر است.

در تحقیقی که توسط (Fatahipour,2010) تحت عنوان "بررسی تأثیر مدیریت دانش بر هوش سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد" اجرا شد که نتایج تحقیقات حاکی از رابطه بین مدیریت دانش و هوش سازمانی می‌باشد که با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که در عصر حاضر پرداختن به هوش سازمانی با استفاده از دانش موجود یک ضرورتی می‌باشد و استفاده از آن یکی از مهمترین مزیت‌های رقابتی کسب و کار بشمار می‌رود.

- در تحقیقی که توسط (Dindarloo,2011) تحت عنوان بررسی "رابطه مدیریت دانش و هوش سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت" انجام گرفته شد نتایج تحقیقات حاکی از بین مدیریت دانش و هوش سازمانی و بین متغیرها ثبت دانش، استقرار دانش و مشارکت دانش با هوش سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. هوش سازمانی در بین زنان و مردان و در بین افراد ارشد و دکتری تفاوت معنی داری ندارد. ولی هوش سازمانی افراد با توجه به سنوات خدمت متفاوت می‌باشد. همچنین مؤلفه‌های خلق دانش، ثبت دانش و استقرار دانش می‌توانند هوش سازمانی را پیش‌بینی نمایند.

- در تحقیقی که توسط خدادادی و همکاران (khodadai,2006) تحت عنوان "ارتباط بین هوش سازمانی و مدیریت دانش در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی و غربی" انجام شده است. که نتایج نشان دهنده آن است که بین تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی و خرده سیستم مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

(Emani,2007)، بیان می‌دارد در سازمان‌هایی که رفتار حمایت‌گرانه در سازمان جاری است و به خودکارآمدی کارکنان توجه می‌شود، رفتار خلاق کارکنان در سطح بالایی قرار دارد.

(louck,1984)، در مطالعه‌ای که به موقعیت‌های کاری به طور مستقیم ربط دارد و دریافتند که

عقاید خودکارآمدی با خلاقیت رابطه مثبت دارد (Abaspour,2008).

نتایج حاصل از مطالعات (Daft, 1999)، نشان می‌دهد که توانمندسازی موجب افزایش انگیزش کارکنان خواهد شد. وی در تحقیقات خود نشان داد که افراد به خودکارآمدی نیازمند هستند. افزایش قدرت کارکنان، افزایش خودکارآمدی آنها را در پی خواهند داشت. ایشان می‌توانند قوه خلاقیت خود را به کار گیرند و شیوه‌ی انجام کارهای را خود انتخاب کنند.

پژوهشی که توسط (Hanson,2001)، انجام شد، نشان داد که توانمندسازی به طور معناداری با خودکارآمدی ارتباط داشته و از بین مؤلفه‌های توانمندسازی همه مؤلفه‌ها پیش‌بینی کننده خودکارآمدی معلمان می‌باشند.

(Eskat,2004)، در پژوهشی تحت عنوان مدل چندسطحی از توانمندسازی و عملکرد به این نتیجه دست یافتند که بین توانمندسازی و عملکرد واحد شغلی رابطه مثبت وجود دارد (Abaspour,2008)

(Kolounihjer,2004)، در یک تحقیق در مورد دانش آموزان دبیرستانی با دو گروه همگن، آنهایی که از خودکارآمدی بالایی برخوردار بودند دامنهی شغلی وسیعتری را در نظر می‌گرفتند و عملکرد بهتری داشتند و از علایق رغبت‌های بیش‌تری برخوردار بودند (Abaspour,2008). (Lind,2005)، با انجام پژوهشی در مورد عوامل مؤثر بر خلاقیت دریافت، تصور قوی از خودکارآمدی بر خلاقیت مؤثر است.

روابط توانمندسازی با خودکارآمدی جو مدرسه پژوهش بود که توسط (Hanson,2001) انجام شد. توانمندسازی بطور معناداری با خودکارآمدی ارتباط داشت و از بین مولفه‌های توانمندسازی همه مولفه پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی معلمان بودند (Alsadatnasabi,2008).

(Maryann Glunn,1996)، به بررسی ارتباط نوآوری و سازمانی و هوش سازمانی پرداخته است در این بررسی او به شباهت‌هایی که بین هوش سازمانی و هوش انسانی وجود دارد اشاره می‌کند. هوش سازمانی نتیجه اجتماعی هوش فردی است و به آن مربوط می‌شود. از آنجا که نوآوری یعنی ارائه یک ایده جدید، بنابراین نوآوری نیازمند هوش است و نبود هوش فردی و سازمانی، سازمان را در دستیابی به راه حل مشکلات سردرگم و ناتوان می‌کند (Alsadatnasabi,2008).

### روش‌شناسی تحقیق

روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دبیران متوسطه شهر جیرفت می‌باشد که طبق آمار سال تحصیلی ۹۲-۹۱، ۷۰۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق برای محاسبه حجم نمونه مورد نیاز از جدول کرجسی مورگان (۱۹۷۴) استفاده شده است. حجم نمونه مطابق این جدول ۲۳۴ نفر است. که با توجه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه-ای زن و مرد انتخاب گردیدند.

### ابزار گردآوری داده‌ها

در این تحقیق، سه پرسش‌نامه هوش سازمانی (Alberkht,2003) خودکارآمدی (sherr,1982) و رضایت شغلی (گتن) مورد استفاده قرار گرفته است.

### الف) پرسشنامه سنجش هوش سازمانی (Alberkht,2003)

پرسشنامه هوش سازمانی توسط (Alberkht,2003)، به منظور میزان هوش سازمانی طراحی گردیده است این پرسشنامه شامل ۴۹ گویه که براساس طیف ۵ گانه لیکرت و ۷ مولفه چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق و کاربرد دانش است. این

پرسشنامه (۱۳۸۶) توسط کهن سال مورد اعتبار یابی قرار گرفته که تعداد سوالات از ۴۹ سوال به ۳۶ سوال کاهش پیدا کرد است. مقیاس هوش سازمانی از هفت مولفه تشکیل شده است.

### روایی و پایایی

این پرسشنامه توسط (Abzari & satari 2008)، در بررسی هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی با ضریب الفای کرونباخ  $0/93$  (۱۳۸۶) توسط عزیزی در بررسی هوش سازمانی و مدیریت دانش با ضریب الفای  $0/85$  گزارش شده است.

ضرایب الفای کرونباخ برای هر یک از مولفه‌های هوش سازمانی در این تحقیق بشرح زیر است.

#### جدول ۱) ضریب آلفای کرونباخ مولفه‌های هوش سازمانی توسط محقق

مولفه‌های هوش سازمانی	ضریب آلفای کرونباخ
چشم انداز استراتژیک	$0/873$
سرنوشت مشترک	$0/762$
میل به تغییر	$0/852$
روحیه	$0/836$
اتحاد و توافق	$0/745$
کاربرد دانش	$0/767$
فشار عملکرد	$0/633$

#### مقیاس خود کارآمدی عمومی (sherr,1982)

این مقیاس به وسیله (sherr,1982)، طراحی شد. برای ساختن این مقیاس از ۳۷۶ دانشجوی روان شناسی استفاده شده که برای ساخته شدن این مقیاس، آنها مقیاس خودکارآمدی و ۶ مقیاس دیگر تشخیصی را کامل کردند این پرسشنامه دارای ۱۷ ماده بوده و هر ماده دارای ۵ گزینه است. بدین ترتیب گویه‌های شماره ۱ و ۳ و ۸ و ۹ و ۱۳ و ۱۵ که بر حسب مقیاس لیکرت (کاملاً موافق، بی نظر، موافق، مخالف، کاملاً مخالف) است به ترتیب نمراتی از ۵ الی ۱ می‌گیرند و بقیه گویه‌ها یعنی شماره (۲ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۴) به ترتیب نمراتی از ۱ الی ۵ می‌گیرند براتی و بختیار (۱۳۷۵)، جهت بررسی اعتبار پرسش نامه خودکارآمدی از روش دو نیم کردن آزمون (تصنیف) استفاده کرد و با استفاده از روش اسپیرمن براون  $0/76$  و آلفای کرونباخ  $0/79$  را گزارش کرده است و در مطالعه‌ای که توسط اصغر نژاد (۱۳۸۵)، با عنوان مطالعه ویژگی‌های روان-سنجی مقیاس خود کارآمدی انجام شده ضریب پایایی  $0/83$  را گزارش کرده است. همچنین ضریب پایایی بدست آمده با استفاده از روش آلفای کرونباخ در این تحقیق  $0/86$  می‌باشد.

۱: پرسشنامه رضایت شغلی (J.D.I)

یکی از ابزارهای معتبر برای بخش رضایت شغلی، شاخص توصیفی شغل (JDI) است که رضایت شغلی را از جنبه‌های مختلف همچون، پرداخت، فرصت‌های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستان، خط مشی‌ها و رویه‌ها، تعلق گروه کاری، شرایط کاری و مزایای شغلی است.

در مدل (JDI) پنج عامل عمده به عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرح است که عبارتند از:

- ۱- پرداخت: میزان حقوق دریافتی و انصاف و برابری در پرداخت
  - ۲- شغل: حدی که وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می آورد.
  - ۳- فرصت‌های ارتقاء ک قابلیت دسترسی به فرصت‌ها برای پیشرفت
  - ۴- سرپرست: توانایی‌های سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان
  - ۵- همکاران: حدی که همکاران، دوستانه، شایسته و حمایتی هستند.
- پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق از کندال و هالین (۱۹۶۹) است که یکی از رایج ترین و دقیق ترین ابزارهای اندازه گیری رضایت شغلی اس. این شاخص شامل عباراتی توصیفی است که ۵ جنبه رضایت شغلی را می‌سنجد که عبارت اند از: ۱- ماهیت کار، ۲- سرپرستی، ۳- حقوق، ۴- ترفیعات، ۵- همکاران.

### روایی و پایایی

مطالعات انجام شده توسط (Candal & Halin 1969)، نشان داده است که ضریب پایایی این آزمون بالا و قابل قبول است (۰/۸۹). ضریب پایایی خرده آزمون‌ها در مطالعه ذکر شده ۰/۶۲ تا ۰/۹۳ گزارش شده است. ضریب پایایی در مطالعات انجام شده در ایران نیز رضایت بخش است. در مطالعه‌ای که رشدی (۱۳۶۹) بر روی کارکنان صنعت نفت جنوب انجام داد ضرایب پایایی کلی (JDI) ۰/۷۱ و ضریب پایایی خرده آزمون‌ها بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش شده است. هم‌چنین آزادگلا (۱۳۷۸) در پژوهش خود ضریب ۰/۸۶ را گزارش کرده است و افشار (۱۳۸۰) با استفاده از شیوه بازآزمایی ضریب ۰/۷۳ بدست آورد. فرهادی (۱۳۸۲) ضریب ۰/۸۶ و سترگ (۱۳۸۶) ۰/۹۱ را گزارش می‌کنند. جدول زیر ضرایب اعتبار و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تضعیف و اعتبار آن از طریق همبسته کردن با سؤالات بدست آمده را گزارش می‌کند. پایایی رضایت شغلی در این پژوهش ۰/۸۹ بدست آمد.

## روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از نمونه‌ها هم از روش‌های آمار توصیفی. هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از جدول توزیع فراوانی، تداوم نمودار، میانگین و انحراف استاندارد و جهت بررسی رابطه متغیرها از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شد.

## تحلیل داده‌ها

فرضیه اصلی: بین هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

## جدول ۲: ضریب همبستگی بین هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی

هوش سازمانی		
P<	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	۰/۳۳	خودکارآمدی
۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	رضایت شغلی

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که سطوح معناداری، معنادار شده است ( $P < 0/01$ ) بنابراین ضرایب همبستگی این متغیرها معنادار شده و لذا بین هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

## فرضیه‌های فرعی:

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

## جدول ۳: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی

رضایت شغلی			ابعاد هوش سازمانی
سطح معناداری	ضریب همبستگی		
۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	چشم انداز استراتژیک	ابعاد هوش سازمانی
۰/۰۰۰۱	۰/۳۷	سرنوشت مشترک	
۰/۰۰۰۱	۰/۴۰	میل به تغییر	
۰/۰۰۰۱	۰/۳۶	روحیه	
۰/۵	۰/۰۳	اتحاد و توافق	
۰/۱	۰/۱۰	کاربرد دانش	
۰/۲	۰/۰۷	عملکرد	



با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که سطوح معناداری ابعاد چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر و روحیه معنادار شده است ( $P < 0/01$ ) بنابراین ضرایب همبستگی این متغیرها معنادار شده و لذا بین ابعاد چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر و روحیه با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد.**  
در مورد این فرض از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

#### جدول ۴: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی

خودکارآمدی		
ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۱۳	۰/۰۴	چشم انداز استراتژیک
۰/۲۴	۰/۰۰۰۱	سرنوشت مشترک
۰/۲۴	۰/۰۰۰۱	میل به تغییر
۰/۳۲	۰/۰۰۰۱	روحیه
۰/۲۲	۰/۰۰۱	اتحاد و توافق
۰/۱۴	۰/۰۳	کاربرد دانش
۰/۲۰	۰/۰۰۳	عملکرد

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که تمامی سطوح معناداری، معنادار شده است ( $P < 0/01$ ) بنابراین ضرایب همبستگی این متغیرها معنادار شده و لذا بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

**فرضیه فرعی سوم: ابعاد هوش سازمانی می‌توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند.**

برای بررسی این سوال از رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده گردیده است.

#### جدول ۵: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با

##### رضایت شغلی به روش گام به گام

گام ها	متغیر ها	R	R <sup>2</sup>	F	P<	$\beta$	T	p<
اول	چشم انداز استراتژیک	۰/۴۰۷	۰/۱۶	۴۴/۵	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰۶	۴/۵	۰/۰۰۰۱
	چشم انداز استراتژیک	۰/۴۴۹	۰/۲۰	۲۸/۰۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰۶	۴/۵	۰/۰۰۰۱
دوم	روحیه					۰/۲۱۴	۳/۱	۰/۰۰۲

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی تا دو گام پیش رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر چشم انداز استراتژیک در معادله رگرسیون

است. در این مرحله اثر رگرسیون ( $F=44/5$ ) به دست آمده که در سطح معناداری ( $0/0001$ ) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر ( $0/16$ ) است، یعنی این متغیر ۱۶ درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کند.

نسبت  $F$  و سطح معناداری آن در مرحله دوم بیانگر اثر معنادار متغیر چشم انداز استراتژیک و روحیه در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ( $F=28/09$ ) به دست آمده که در سطح معناداری ( $0/0001$ ) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیرها ( $0/20$ ) است، یعنی این متغیرها ۲۰ درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش بینی می‌کنند. با توجه به نتایج می‌توان متوجه شد که متغیر چشم انداز استراتژیک نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی‌تری برای رضایت شغلی می‌باشد.

**فرضیه فرعی چهارم: ابعاد هوش سازمانی می‌توانند خودکارآمدی را پیش بینی کنند.**

برای بررسی این سوال از رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده گردیده است.

**جدول ۶ جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی به روش گام به گام**

گام ها	متغیر ها	R	R <sup>2</sup>	F	P<	$\beta$	T	p<
اول	روحیه	0/321	0/10	25/6	0/0001	0/321	5/06	0/0001

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی تا یک گام پیش رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت  $F$  و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر روحیه در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ( $F=25/6$ ) به دست آمده که در سطح معناداری ( $0/0001$ ) معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر ( $0/10$ ) است، یعنی این متغیر ۱۰ درصد واریانس متغیر خودکارآمدی را پیش بینی می‌کند.

با توجه به نتایج می‌توان متوجه شد که متغیر روحیه نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی‌تری برای خودکارآمدی می‌باشد.

## بحث و نتیجه گیری

**فرضیه اصلی:** بین هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه می توان متوجه شد که بین هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. و فرضیه پژوهش تأیید می-شود.

هوش سازمانی توانایی فکری یک سازمان به منظور حل مشکلات سازمانی و تأکید سازمانی بر تلفیق انسان و توانایی های فنی در جهت حل مسائل است و دقیقاً شامل مجموعه ای از اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است و رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. بنابراین با افزایش توانایی فکری سازمان رضایتش شغلی آنها نیز افزایش پیدا می کند.

هوش سازمانی داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان (جامعه و مخاطبین، ارباب رجوع و ...) رقبای، محیط اقتصادی، عملیات و فرآیندهای سازمانی (مالی، فروش، تولید، منابع انسانی و ...) که تاثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می گذارد هوش سازمانی، افراد را برای تصمیم گیری در همه عوامل موثر بر سازمان و شرکتها توانمند می سازد. و قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمانها را متمایز نماید. این راه حل این امکان را به سازمانها می دهد تا با بکار گیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی و پیشرو بودن بهره-برداری نمایند. این راه امکان درک بهتر تقاضاها و نیازمندی های مشتریان (ارباب رجوع) و مدیریت ارتباط با آنان را میسر می سازد. این راه حل این امکان را به سازمانها می دهد تا بتواند تغییرات مثبت و منفی را حس کنند. و با توجه به این مطالب هوش سازمانی می تواند رضایت شغلی را تحت تأثیر خود قرار دهد. ابزار و تکنولوژی ها مثل هوش سازمانی در سازمان به بقا و حفظ سازمان کمک می کند یکی از مهمترین مزایا هوش سازمانی تصمیم گیری در سازمان است که تصمیم گیری در تمام مقاطع سازمان امری ضروری است که این تصمیمات روی هزینه، بهره‌وری و کیفیت تاثیر می-گذارد و مدیریت دانش از طریق اطلاعات و دانش به روز می تواند در گرفتن این تصمیمات نقش بسزایی داشته باشد هوش سازمانی یک ابزار یک تکنولوژی که در سازمان به کار گرفته می شود تا تصمیمات بهتری و مشکلات را حل انجام گیرد. بنابراین باعث رضایت شغلی و خود کارآمدی می-شود این تحقیق با تحقیقات (Jalalodin,2010)، اصغر نژاد (Asgharnejad,2001)، (Vatkia,2003) و (Steka,2003) همخوانی دارد.

### فرضیه فرعی اول: بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه می‌توان متوجه شد که بین ابعاد چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر و روحیه با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری افراد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد می‌شود سلامتی فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد از زندگی راضی باشد. مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فرا گیرد. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی اعضاء از کار رضایت پیدا می‌کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد ابعاد هوش سازمانی به این طریقه که چشم انداز استراتژیک: قابلیت ایجاد، استنتاج و بیان هدف یک سازمان را مشخص می‌کند سرنوشت مشترک احساس داشتن هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای عمل و تلاش به شکل هم افزای را بیان می‌کند. میل به تغییر سازگاری و تمایل برای تغییر، جهت تحقق چشم-انداز استراتژیک را مشخص می‌کند روحیه روانشناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود، می‌دانند. اتحاد و توافق وجود نظام-ها و سلسله قوانین مشخص جهت اجرا برای افراد و گروه‌ها. و نهایتاً کاربرد دانش استفاده موثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها و فشار عملکرد هر یک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند. رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌دانند. یعنی اگر شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد در این حالت فرد شروع به مذمت شغل می‌نماید و در صدد تغییر آن برخواهد آمد. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. و مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت کند، به خود بگوید از شغلش راضی است، از آن لذت می‌برد و فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآوردهای اشتغال در زمان متفاوت دارد به طریق گوناگون احساس رضایت از شغلش می‌کند.

نهایتاً می‌توان گفت احتمالاً زمانی که افراد نسبت به مولفه‌های سرپرستی، ماهیت کار و ترفیعات خود نگرش مثبت دارند در مواجهه با مشکلات گوناگون اجتماعی، سازگاری با محیط پیرامون و بین رفتارهای مختلف خود تعادل برقرار می‌کنند و رفتاری موزون و منطقی از خود نشان می‌دهند. و هرچه توانایی فکری یک سازمان ارتقاء پیدا کند رضایت شغلی آنها نیز متأثر می‌گردد.

### فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه می‌توان متوجه شد که بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

خودکارآمدی انسان را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع کارهای فوق-العاده‌ای انجام دهند. خودکارآمدی عامل مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. خودکارآمدی بدین معنی است که فرد به این باور رسیده است که می‌تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد وظایفش را به نحو احسن انجام دهد. خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای بر خود انگیزش افراد دارد خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین‌کننده مهم انتخاب اهداف پرچالش و فعالیت‌های دشوار فردی عمل می‌کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می‌کند که در کسب موفقیت‌آمیز باشد.

خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین‌کننده مهم انتخاب اهداف پرچالش و فعالیت‌های دشوار فردی عمل می‌کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می‌کند که در کسب موفقیت‌آمیز آنها، سطح معینی از توانایی را داشته باشد. بر این اساس، افراد از فعالیت‌های که توانایی انجام آن را ندارند اجتناب می‌کنند، این اجتناب به نوبه خود می‌تواند برای افراد در انجام فعالیت‌های چالش برانگیز و میزان تقویت مثبت بازخوردهای حاصل از آن محدودیت ایجاد کند. افراد که به کارآمدی خود باور دارند، اهداف چالش برانگیز را انتخاب می‌کند و از تجارب تهدیدآمیز اجتناب می‌کنند و افراد با کارآمدی پایین از رویارویی با تکالیف، وظایف و اهداف مشکل پرهیز می‌کنند. افراد خود کارآمد براساس اهداف انتخابی، خود را موظف به تعیین معیارهای عملکرد کرده و پس از آن به مشاهده و قضاوت درباره نتایج عملکرد خود می‌پردازند و در صورت مشاهده ناهمخوانی بین سطوح واقعی و مطلوب عملکرد آنان احساس نارضایتی کرده و این محرکی برای تعیین و اصلاح عمل در آنهاست. افراد از طریق انتخاب‌ها بر جریان زندگی شخصی و شغلی خود اثر می‌گذارند. آنان از موقعیت‌ها، فعالیت‌ها و به طور کلی انتخاب‌هایی که باور دارند بیش از توان آنهاست، اجتناب می‌کنند و آن دسته از فعالیت‌های را انتخاب می‌کنند که باور دارند می‌توانند از عهده آنان برآیند. افراد دارای احساس خودکارآمدی بالا، موقعیت‌ها و اهداف را انتخاب می‌کنند که ممکن است، ولی خارج از توان آنان نیست. باورهای خودکارآمدی در انتخاب رشته، حرفه، کلاس‌های پیشرفته تأثیر دارد و نقش مهمی در آینده شغلی و شخصی دارد. این طریقه که چشم انداز استراتژیک: قابلیت ایجاد، استنتاج و بیان هدف یک سازمان را مشخص می‌کند سرنوشت مشترک احساس داشتن هدف مشترک بین تمام افراد سازمان برای عمل و تلاش به شکل هم افزای را بیان می‌کند. میل به تغییر سازگاری و تمایل برای تغییر، جهت تحقق چشم انداز استراتژیک را مشخص می‌کند روحیه روانشناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود، می‌دانند. اتحاد و توافق وجود نظام‌ها و سلسله قوانین مشخص جهت اجرا برای افراد و گروه‌ها. و نهایتاً

کاربرد دانش استفاده موثر از دانش، اطلاعات و داده‌ها و فشار عملکرد هر یک از مجریان باید موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند.

#### **فرضیه فرعی سوم: ابعاد هوش سازمانی می‌توانند رضایت شغلی را پیش بینی کنند.**

با توجه به نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با رضایت شغلی تا دو گام پیش رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که دو متغیر چشم انداز ستراتیژیک و روحیه در معادله رگرسیون وارد شده است. و با توجه به نتایج می‌توان متوجه شد که متغیر چشم انداز ستراتیژیک نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای رضایت شغلی می‌باشد. چشم انداز ستراتیژیک قابلیت ایجاد، استنتاج و بیان هدف یک سازمان را مشخص می‌کند، بنابراین زمانی که اهداف سازمان روشن و واضح باشد افراد بهتر می‌توانند در سازمان کار کنند و رضایت شغلی بالایی دارند از طرفی درگیر روحیه باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود روحیه روانشناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود، می‌دانند.

#### **فرضیه فرعی چهارم: ابعاد هوش سازمانی می‌توانند خودکارآمدی را پیش بینی کنند.**

با توجه به نتایج به دست آمده در مورد این فرضیه می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی تا یک گام پیش رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که تنها متغیر روحیه در معادله رگرسیون وارد شده است. و با توجه به نتایج می‌توان متوجه شد که متغیر روحیه نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای رضایت شغلی می‌باشد. روحیه روانشناسان سازمانی آن را تلاش دلخواه به عنوان انرژی اعضای سازمان در سطح بالاتر از آنچه که قرار است انجام شود، می‌دانند افراد که از روحیه بالا برخوردارند از رضایت شغلی و خود کارآمدی بالایی برخوردارند.

### **Refrence**

Alsadatnasabi, narjes. (2008). **the relationship between organizational intelligence and creativity of employees in Shiraz University of Medical Sciences**

Dindarloo,dindarloo.(2011).**relationship knowledge management and organizational intelligence in the faculty of the University of Islamic Marvdasht** free.Masters thesis.marvdasht Islamic Azad University

Dehghani,fateme.(2012). **the relationship of organizational culture and job motivation with employee job satisfaction at the Education in Shiraz a master's thesis**.marvdasht Islamic Azad University.

Abaspour,ali.(2008). **review of the effectiveness of the company in its functions professional efficiency keenness on the job at the University of Isfahan employees**. Masters thesis, consultation, the Faculty of Education, the University of Isfahan.

Fatahipour,morteza.(2010). **KM impact on organizational intelligence (case study of the Islamic Azad University unit sanandaj**, the national conference organizational intelligence.

Kohansal,hajar.(2009). **investigate the reliability and validity of organizational intelligence and its relationship with the organizational commitment telecom company employees in the city of Shiraz**.thesis senior undergraduate Islamic Azad University unit Marvdash

Mokhtari,marzeh.(2010).relationship organizational intelligence and knowledge management. **Quarterly Journal organizational knowledge management**, the fourth year, the number of 30

Henson, R.K.(2001).**Empowement, self- efficacy and school climate**. Teaching and Teache Education. 17, pp 819-836.

Henson,k.(2001).**empowement.self-efficacyand scool climate**. Teaching and teache education

